

San José, 30 de junio del 2026.
DJ-AJ-C-544-2026.

Lic. Luis Ardón Acuña,
Secretario General de la
Corte Suprema de Justicia
S. D.

Estimado señor:

Se remite el siguiente criterio jurídico, para que sea puesto en conocimiento del **Consejo Superior**, en atención al oficio N° **7444-2025** del 26 de agosto del 2025, que comunicó el acuerdo adoptado por ese Consejo, en la sesión N°68-2025 celebrada el 5 de agosto del 2025, artículo XXXV, donde se solicitó a esta **Dirección Jurídica**, que emitiera criterio sobre la gestión del Ministerio Público para poder acceder a la Plataforma Psicoweb Plus que utiliza la Dirección de Gestión Humana, para la valoración de las personas que quieren ingresar al Poder Judicial, y se pronunciara sobre la forma jurídica de desconcentrar esa competencia que se plantea en el informe que tiene la UISA en relación con las otras unidades de reclutamiento.

I. **Antecedentes.**

El Consejo Superior, en la sesión N° 52-2025 celebrada el 19 de junio del 2025, artículo LXIV, conoció la gestión presentada por el máster Carlo Israel Díaz Sánchez, Fiscal General de la Fiscalía General de la República, mediante oficio N° FGR-321-2025, del 10 de junio de 2025, donde solicitó la aprobación de dicho Consejo su aprobación para suscribir una adenda al contrato N°062124-2024, con el fin de aplicar pruebas psicométricas al personal interesado en ingresar, mantenerse nombrado de forma interina o ascender en el Ministerio Público. En dicha sesión, el Consejo Superior acordó: “(...). **2.) Solicitar a la Dirección de Gestión Humana analice lo peticionado por la Fiscalía General, y de considerar que existe viabilidad para ello y no tiene objeción sobre el uso de la Plataforma web Psicoweb Plus para evaluación y selección del personal del Ministerio Público, traslade las diligencias al Departamento de**

Proveeduría con el fin de que realice los trámites correspondientes que estable la Ley de Contratación Pública y su Reglamento, para elaborar la adenda al contrato N°062124-2024 de la Plataforma web Psicoweb Plus.” (Énfasis suplido).

En atención a lo solicitado, la **Dirección de Gestión Humana**, remitió el oficio N° PJ-DGH-RS-0540-2025 del 22 de julio de 2025, donde expuso sus razones para objetar que la Plataforma Psicoweb Plus sea utilizada por el Ministerio Público, para la valoración de las personas que quieren ingresar a laborar a dicho órgano. En dicho oficio, la Dirección de Gestión Humana señala que lo solicitado por el Ministerio Público desnaturaliza el objeto contractual, vulnera el principio de legalidad que rige la actuación administrativa, y que no existe viabilidad para acceder a lo solicitado, porque **“Las competencias de reclutamiento y selección de personal en el Poder Judicial, le corresponden a la Dirección de Gestión Humana** (artículo 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículos 18, 23, 24, 26, 28, 29 y 30 del Estatuto de Servicio Judicial) y el tema específico de revisión de antecedentes se encuentra normado, para todo el Poder Judicial, con el denominado “Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección Reclutamiento y Selección” (Circular N° 147-2017 que comunicó el acuerdo adoptado en el artículo III de la sesión número 30-17 de fecha 11 de setiembre de 2017 de la Corte Plena, publicada en el Boletín Judicial número 239 del 18 de diciembre de 2017), de ahí que esa oficina (Ministerio Público) legalmente no puede, ni debe aplicar procesos de reclutamiento y selección, pues no le asiste competencia para tales acciones” (Énfasis suplido). En razón a lo indicado, dicha Dirección le solicitó al Consejo Superior lo siguiente:

“1. Mantener la exclusividad de uso del contrato N.° 062124-2024, denominado “Derecho de uso a la Plataforma Web Psicoweb Plus” (2024PX-000006-0001300001), al ser una herramienta contratada para atender funciones específicas de esta Dirección.

2. Que la ampliación unilateral del contrato solicitada por el Ministerio Público y denegada por esta Dirección, se mantenga en iguales términos por parte del Departamento de Proveeduría, considerando que el **contrato** fue gestionado y será utilizado exclusivamente por esta Dirección, en su calidad de responsable y generadora de este.

3. Reafirmar la improcedencia operativa de habilitar el uso de la plataforma a otras oficinas ajenas a esta Dirección, que quieren ejercer como adicionales, porque a pesar de que este accionar no afecta la ampliación de un 20% (hasta el 50% en excepción), dicha acción si recarga de manera directa las funciones del puesto de Coordinador del área de Psicología de la Dirección de Gestión Humana, por lo cual no se le puede dar acceso a terceras oficinas, porque van a depender en todos los extremos de los perfiles administradores. Por tanto, estas acciones implicarían una sobrecarga para la Coordinación del Área de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección -según se explicó- porque tendría esa coordinación que estar dándoles a esas oficinas todos los accesos, creando puestos, autorizando el sistema, asignando hasta pruebas, etc., acciones que no están contempladas a nivel contractual y que implican desatender otras funciones propias a cargo de esa coordinación.

4. Que el Departamento de Proveeduría emita una directriz interna para comunicar e informar al personal colaborador dentro de dicho Departamento, que toda gestión relacionada con el uso o modificación del contrato 062124-2024, solo puede atenderse por gestión emitida por el Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, al ser la única instancia legalmente competente para utilizar esta herramienta, contratada específicamente para pruebas psicométricas dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, al establecer la idoneidad de la persona evaluada en relación con las funciones de puesto que desea desempeñar.

5. Que se reconozca que el Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana es el único responsable de la ejecución de este contrato, por lo que cualquier modificación por parte de una oficina distinta a la que lo generó resultaría incompatible con el marco técnico y legal que lo sustenta.

6. Que esta Dirección, en su calidad de ente técnico en materia de reclutamiento y selección para todo el Poder Judicial, actúa en resguardo del interés general institucional y no de un grupo específico con intereses particulares (fiscales), motivo por el cual el contrato debe mantenerse sin alteraciones ni uso por parte de terceros.

7. Que el **contrato Psicoweb Plus** fue creado para el uso exclusivo de esta Dirección, con el objeto de realizar pruebas de idoneidad como parte del proceso de reclutamiento y selección de personal. Por lo tanto, no debe ser utilizado por otras dependencias que no ostentan competencia legal en la materia.

8. Que esta Dirección no puede ni debe brindar acompañamiento técnico al Ministerio Público para la compra o uso de pruebas psicométricas, ya que esto implicaría un reconocimiento indebido de competencias en materia de reclutamiento que no les corresponde. Si el Ministerio Público requiere pruebas para fines distintos a procesos selectivos, deberá gestionar dicha orientación en otros entes para su adquisición, con el

soporte técnico correspondiente dentro de su estructura organizativa, por ejemplo, su propia Unidad especialista en compras.

9. El uso de la herramienta Psicoweb por parte de una instancia sin competencia legal, como el Ministerio Público, representa un riesgo operativo significativo y de importancia al desnaturalizar la finalidad técnica para la cual fue adquirida. Esta situación expone al Poder Judicial a una duplicidad de filtros evaluativos, sesgos por familiarización con las pruebas y afectación del principio de igualdad entre participantes, erosionando la credibilidad del sistema, debilitando la integridad del modelo de Reclutamiento y Selección y comprometiendo la función técnica de la Dirección de Gestión Humana. Esto quiere decir que **las personas van a ser evaluadas para nombramientos interinos en el Ministerio Público y esas mismas personas posteriormente van a ser nuevamente evaluadas por esta Dirección para el nombramiento en propiedad**, sea en ambos escenarios la institución utilizaría la misma herramienta evaluativa (Psicoweb) dejando desprotegido al ente técnico al ser pruebas repetidas perdiendo la efectividad del proceso evaluativo.

10. Finalmente, se reitera la objeción al uso de la Plataforma Psicoweb Plus para fines distintos a los originalmente contratados, en tanto se desnaturaliza el objeto contractual y se vulnera el principio de legalidad que rige la actuación administrativa, de ahí que, esta Dirección considera que debe denegarse cualquier solicitud de uso del contrato 062124-2024 por parte de terceros. La petición del Ministerio Público resulta improcedente por razones de legalidad y competencia, en virtud del principio de legalidad que obliga a la Administración a actuar conforme a lo expresamente autorizado por la Constitución, las leyes y la normativa vigente.

Adicionalmente, se considera que existen aspectos jurídicos y operativos que podrían exceder la competencia del Departamento de Proveeduría. Por ello, esta Dirección respalda la recomendación de elevar esta gestión, si se estima pertinente, a la Dirección Jurídica, para que emita el criterio correspondiente sobre la legalidad de las acciones planteadas por el Ministerio Público en relación con procesos de evaluación vinculados al reclutamiento y selección de personal.” (Énfasis suplido).

El citado oficio fue conocido por el **Consejo Superior**, en la sesión N°68-2025 celebrada el 5 de agosto del 2025, artículo XXXV, en la cual acordó: “(...). 2.) **Trasladar a la Dirección Jurídica el informe supra a fin de que emita el criterio correspondiente sobre la legalidad de la petición del Ministerio Público con relación al uso de la Plataforma web Psicoweb Plus para evaluación y selección de su personal, asimismo, se pronuncie sobre la forma jurídica de descentralizar esa competencia que se plantea en el informe que tiene la UISA en relación con las otras unidades de reclutamiento.** (...)” (Énfasis suplido).

II. Criterio.

De previo a la exposición del criterio, se estima oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, contenido en la circular 251-2014, aprobado por la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección Jurídica cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor consultante, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que plantea ese órgano colegiado, sin que se prejuzgue o sustituya la capacidad de toma de decisiones que le compete a ese órgano consultante, como órgano administrativo superior del Poder Judicial.

Es así como, frente a la presente solicitud de criterio, hay que recordar que la labor de la asesoría legal en materia de criterios jurídicos, es orientar en los alcances legales del ejercicio administrativo, pero un límite legal y ético de quienes ejercen una adecuada asesoría jurídica, es no sustituir a los órganos competentes en el ejercicio de su decisión, sino tan solo ofrecer elementos para su valoración o de lo contrario, los órganos de decisión quedarían vaciados de su autoridad, sus competencias y responsabilidades y quedarían tan solo como simples repetidores o ejecutores de lo que el abogado diga, lo que haría que, en la práctica, sea el asesor jurídico quien ostente el poder institucional, a contrapelo de la decisión de la sociedad expresada en la legislación que otorga y deslinda las competencias públicas.

De acuerdo con lo indicado en el oficio objeto de consulta, el **Consejo Superior** solicita criterio jurídico en cuanto a dos puntos. El primero, sobre la legalidad de la petición del Ministerio Público, en relación con el uso de la Plataforma web Psicoweb Plus para evaluación y selección de su personal, y el segundo, acerca de la forma jurídica de descentralizar la competencia que tiene la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en

relación con las otras unidades de reclutamiento. Al respecto, esta Dirección Jurídica procede a contestar de la siguiente forma:

A. Legalidad de la petición del Ministerio Público, para utilizar la Plataforma web Psicoweb Plus, para la evaluación y selección de su personal.

Primeramente, debe señalarse que, de acuerdo con lo indicado por la servidora judicial Ilse González Cheves, Profesional 2 del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, vía teams, el 23 de abril del 2026, la Plataforma Psicoweb Plus es una herramienta que permite realizar pruebas psicometrías en forma masiva para diferentes puestos en el Poder Judicial, la cual, después de haberlas realizado remite los resultados a las personas trabajadoras de dicha Dirección que realizan los estudios respectivos sobre los candidatos. Asimismo, explicó que si bien la plataforma es automatizada, se requiere del recurso humano que la alimenta, es decir, de una persona -en este caso de la persona psicóloga experta- que, bajo los principios de la Coordinadora en Unidad de Psicología, seleccione determinados ítems para analizar cosas específicas del perfil que ocupa el puesto y del perfil de la persona que se requiere para ese puesto.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la **Ley General de la Administración Pública**, en ningún caso, la Administración puede dictar actos contrarios a las reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia. De manera que, para contestar si es o no procedente que el Ministerio Público utilice la Plataforma Psicoweb, es necesario en primer lugar, determinar si dicho órgano tiene competencia legal para realizar estudios psicosociales, porque no podría justificarse el uso de una herramienta tecnológica específica para realizar estudios psicosociales dirigidos a la selección de personal, en un órgano que no cuente con la facultad de realizar ese tipo de análisis en su personal.

Ahora bien, la labor de realizar los procesos de ingreso y selección del personal en el Poder Judicial para determinar la idoneidad de las personas que quieren laborar en la Institución es una competencia otorgada a la Dirección de Gestión Humana -anteriormente

denominada Departamento de Personal-, por medio de la **Ley Orgánica del Poder Judicial N°8** y del **Estatuto del Servicio Judicial N°5155**. De manera que, para que un órgano pueda realizar dicha función, la competencia debe ser otorgada por ley.

El artículo 85 de la **Ley General de la Administración Pública**, establece que la transferencia de competencias entre distintos órganos es posible en cualquier hipótesis, en el tanto, una norma de igual o superior rango a la que otorgue la competencia, así lo autorice (artículo 85 de la LGAP). En razón a ello, se analizó la **Ley Orgánica del Ministerio Público N° 7442**, y se observó que, en ella se establecen una serie de disposiciones que facultan al Ministerio Público para participar en los programas de selección, ingreso y capacitación de su personal. En ese sentido, se destacan los siguientes artículos de la **Ley Orgánica del Ministerio Público N°7442**:

- El artículo 25 inciso g, establece que el Fiscal General puede efectuar y revocar nombramientos, ascensos, permutas, traslados y aceptar las renunciaciones de las personas fiscales.
- El artículo 27 dispone que le corresponde al Fiscal General el nombramiento por nómina de los fiscales (adjuntos, fiscales y auxiliares), y sólo en caso de que exista una línea de ascenso, **podrá autorizar la promoción de un servidor** a un puesto de grado superior sin necesidad del concurso. Además, señala que para ingresar al Ministerio Público se procurará cumplir con el programa de ingreso que reglamentará la Corte, a propuesta del Fiscal General y de la Escuela Judicial. Dicho reglamento se denomina “**Reglamento de ingreso al Ministerio Público**” y fue aprobado por la Corte Suprema de Justicia, en la sesión N° 35-2000 del 11 de setiembre del 2000, artículo XXXV, y aclarado en la sesión N° 47-2000, artículo V.
- En **relación con el personal administrativo del Ministerio Público**, el artículo 36, establece que el Ministerio Público tendrá la organización administrativa necesaria para el buen desempeño de sus funciones, según disponga la Corte Plena a

requerimiento del Fiscal General, siendo que, conforme a lo establecido en el artículo 45, los funcionarios y empleados del Ministerio Público solo podrán ser removidos conforme se establece en el Estatuto de Servicio Judicial, con la intervención del Fiscal General que se acuerda en la Ley.

- El artículo 39 señala que **a la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público** le corresponde organizar los programas de selección, ingreso y capacitación de su personal, en coordinación con la Escuela Judicial y el Departamento de Personal en lo que corresponda.

Por su parte, el **Reglamento de ingreso al Ministerio Público** (Circular N°04-2001), dispone cuál es la forma y los requisitos de los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento de personal fiscal en el Ministerio Público. Dicho reglamento -en lo que interesa- señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.- Esta regulación se aplicará al procedimiento de reclutamiento y selección de oferentes y al procedimiento para nombramientos en propiedad y en forma interina para el cargo de fiscal auxiliar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 27 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, también se podrá aplicar el sistema de concurso, en cualquiera de sus modalidades, a los nombramientos para Fiscal y para Fiscal Adjunto.

Lo referente al personal auxiliar se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Estatuto de Servicio Judicial.

[...]

ARTÍCULO 5.- Con la presentación de la oferta de servicios y del curriculum vitae, **el oferente o concursante autoriza al Ministerio Público para que mediante el Departamento de Personal o cualquier otra oficina del Poder Judicial encargada al efecto, realice las investigaciones necesarias con el fin de determinar sus antecedentes personales;** igualmente autoriza lo previsto sobre el particular en la Ley Orgánica del Poder Judicial. La información recabada tendrá carácter de absoluta confidencialidad respecto a terceros.

ARTÍCULO 6.- En cualesquiera de los procedimientos, las evaluaciones escritas tendrán recurso de apelación, el cual deberá ser interpuesto dentro de los tres días hábiles posteriores a la comunicación respectiva. Esta comunicación se hará personalmente en la Unidad de Capacitación y Supervisión, o bien, por el medio que indique el oferente.

El recurso se presentará por escrito ante la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, quien la trasladará al Tribunal de Apelaciones. Este deberá resolver en un plazo no mayor de ocho días naturales.

En el recurso se deberán indicar los puntos específicos objeto de disconformidad, cual es la interpretación que se postula y las referencias concretas doctrinales, jurisprudenciales o legales en las que se apoya, así como señalar lugar o medio donde recibir notificaciones. La ausencia de estos requisitos implicará un rechazo ad portas por el tribunal de apelaciones.

De oficio o a solicitud del oferente, el tribunal podrá escuchar directa y oralmente del impugnante, las alegaciones y argumentos sobre los aspectos debatidos.

Si el tribunal acoge la pretensión podrá otorgar el puntaje o disponer la repetición del examen sobre la base de un nuevo temario. Lo que resuelva el tribunal será definitivo.

Los integrantes del Tribunal de apelaciones serán designados por el Fiscal General, permanecerán en sus cargos por un año con derecho a ser nombrados nuevamente.

[...]

ARTÍCULO 7.- El oferente deberá presentar en la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público junto con la oferta de servicio, su curriculum vitae; (...)

En caso de no cumplir con alguna de las condiciones requeridas, la oferta será rechazada, lo cual se le comunicará al oferente en la dirección o por el medio que al efecto hubiere indicado en su curriculum vitae. Lo anterior para efectos de archivo o para que el oferente la complete.

[...]

ARTÍCULO 10.- En lo que corresponda, la Escuela Judicial y el Departamento de Personal asesorarán al Ministerio Público en cuanto a diseños curriculares, métodos pedagógicos, evaluación, diseño de los concursos y otros tópicos relativos al diseño curricular y de selección de personal.

[...]

ARTÍCULO 18.- Los concursos, en cualesquiera de sus modalidades, serán convocados cada vez que sea necesario, sin perjuicio de que el nombramiento en propiedad se pueda hacer entre quienes hubieren aprobado concursos y no hubiesen sido adjudicados con plaza en propiedad.

Podrán participar en ellos sin límite de veces quienes hayan cumplido con todos los requisitos legales y reglamentarios.

Se concursará con la mejor nota acreditada en los concursos en que se hubiere participado.

La convocatoria, tipo y bases del concurso se comunicará mediante publicación por una vez en el Boletín Judicial y al menos en un medio de prensa escrita de circulación nacional. Con al menos treinta días naturales de antelación, a los interesados se les entregará la documentación correspondiente al concurso. La misma indicará, como mínimo, el o los cargos objeto del concurso, los requisitos que deberán reunir los candidatos y los requisitos del cargo, así como los temas del examen.

ARTÍCULO 19.- El concurso por antecedentes procederá cuando para el desempeño del cargo se exijan conocimientos o títulos académicos especializados o amplia experiencia laboral en cargos de cualquier categoría de fiscal o función afín, especialmente si el concurso se convoca para nombrar en propiedad en las plazas de cualesquiera de las fiscalías especializadas, en la Unidad de Capacitación y Supervisión, en la Oficina de Defensa Civil de las Víctimas, en Casación, como fiscal auxiliar en la Fiscalía General, y en Ejecución Penal.

ARTÍCULO 20.- Las pruebas podrán ser escritas u orales, teóricas o prácticas, o una combinación de estas. **Para elaborar los exámenes y los criterios para evaluar los antecedentes, el Ministerio Público contará con el auxilio y asesoría de la Escuela Judicial y del Departamento de Personal del Poder Judicial.**” (Énfasis suplido).

Como se observa, la **Ley Orgánica del Ministerio Público**, en su artículo 39, designa a la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público como el órgano responsable de organizar los programas de selección e ingreso de su personal, en coordinación con el Departamento de Personal en lo que corresponda.

Asimismo, dicha ley establece en forma expresa que al Fiscal General le corresponde realizar el nombramiento de las y los fiscales -adjuntos, fiscales y auxiliares- de dicho Ministerio, para lo cual, el legislador delegó, en la Corte Suprema de Justicia, la reglamentación

del programa de ingreso a dicho órgano, el cual posteriormente se aprobó y se denominó **“Reglamento de Ingreso al Ministerio Público”**, en donde se estableció el procedimiento de reclutamiento, selección y nombramiento de personal fiscal en el Ministerio Público; se designó a la **Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público** para realizarlo, pudiendo contar, en lo que corresponda, con la asesoría de la Escuela Judicial y Departamento de Personal (Dirección de Gestión Humana).

También se dispuso que el Ministerio Público, mediante el Departamento de Personal (Dirección de Gestión Humana) o cualquier otra oficina del Poder Judicial encargada, puede realizar las investigaciones necesarias para determinar los antecedentes personales y otros establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, siendo que, con el fin de evitar el riesgo de que organizaciones criminales ingresen a través de funcionarios del Ministerio Público, dicho Ministerio creó la oficina **Área de Valoración Psico-Socio-Laboral del Ministerio Público (AVAL)** ¹, para que, desde dicha instancia se realicen los estudios sociolaborales de las personas interinas y de las personas que aspiran a trabajar en el Ministerio Público.

Conforme a lo anterior, en el caso del Ministerio Público, es legalmente procedente que dicho órgano (AVAL), realice estudios sociolaborales y de antecedentes a las personas que quieran ingresar a dicho Ministerio, pudiendo contar en lo que corresponda, con el apoyo, coordinación y asesoría de la Dirección de Gestión Humana, en virtud de que existe norma legal especial (LOMP N° 7442 y el Reglamento de ingreso al Ministerio Público), que autoriza a que dicho Ministerio, a través de la Unidad de Capacitación y Supervisión, organice programas de selección e ingreso de su personal fiscal, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, pudiendo realizar los estudios pertinentes a través de una oficina del Poder Judicial encargada, la cual en el presente caso, es el Área de Valoración Psico-Socio-Laboral del Ministerio Público (AVAL).

¹ Véase acuerdo del Consejo Superior N° 54-2011 del 14 de junio del 2011, artículo XL.

Es fundamental indicar que entre órganos de un mismo ente público o en el caso del Poder Judicial, es obligatorio el ejercicio de competencias bajo la coordinación y articulación de esfuerzos que optimicen la gestión pública, garanticen la eficiencia y eficacia y el correcto uso de fondos públicos. Conforme a lo anterior no es de recibo la percepción de órganos de una misma administración como islas separadas y si existen mecanismos que puedan tornar la gestión más eficiente, siempre dentro del marco de legalidad, los mismos resultan de obligatorio cumplimiento.

Al respecto, resulta relevante señalar que, de acuerdo con lo conversado con la señora Nancy Solano Salazar, Psicóloga de AVAL, el 27 de abril del 2026 vía teams, la oficina AVAL sólo realiza los estudios indicados para nombramientos interinos o por inopia, y los estudios cuando se hacen nombramientos en propiedad los hace la Dirección de Gestión Humana. Además, indicó que dicha oficina, actualmente realiza estudios sobre antecedentes con más frecuencia, porque de acuerdo con el **comunicado N°01-2024**, suscrito por el Fiscal General, se ordenó que **todas las personas que realizan nombramientos interinos dentro del Ministerio Público, de previo al nombramiento de la persona, realicen la consulta correspondiente a AVAL,** para su valoración, siendo que la **directriz** no hace distinciones entre el personal fiscal y el personal auxiliar; razón por la cual, los estudios sobre antecedentes son mucho más frecuentes, no así los estudios que se harían con la Plataforma, los cuales pueden hacerse para periodos más largos, y siempre **con el objetivo de valorar la idoneidad de la persona servidora.**

Al respecto, debe señalarse que, si bien el Reglamento de Ingreso al Ministerio Público (Circular N°04-2001), en su artículo 2, dispone que, lo relacionado a la selección, reclutamiento y nombramiento referente al cargo de personal auxiliar, se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto del Servicio Judicial (último párrafo del artículo 2 del Reglamento), ello no implica que, en el caso de las personas auxiliares, la oficina AVAL no pueda realizar los estudios respectivos a las personas que vayan a ser nombradas en forma interina, puesto que existe una directriz emitida por el Fiscal General que así lo ordena, siendo que dicha investigación se realiza con el fin identificar factores de riesgo que permitan a la

Fiscalía General valorar la idoneidad de las y los funcionarios, de las y los oferentes, así como la conveniencia de su contratación en el Ministerio Público (Resolución de la Fiscalía General N°67-2013 del 12 de diciembre del 2013).

Recuérdese que, conforme al artículo 25 incisos f y c, de la Ley N° 7442, el Fiscal General tienen la atribución legal de ejercer la administración del Ministerio Público, y de impartir instrucciones, de carácter general o particular, respecto del servicio y ejercicio de las funciones del Ministerio Público y de los funcionarios y servidores a su cargo. Además, conforme al artículo 141 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Fiscal General también puede realizar nombramientos a sus respectivos funcionarios y empleados hasta por tres meses, y sólo en caso de que se trate de nombramientos en propiedad, debe solicitar a la Dirección de Gestión Humana que remita las respectivas ternas.

De manera que, el Ministerio Público tiene la facultad para realizar procesos de selección y reclutamiento en su **personal fiscal**, y en el caso del **personal auxiliar** en el Ministerio Público, a estos se les aplican las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Estatuto del Servicio Judicial, pudiendo en ambos casos, la oficina AVAL, realizar los estudios psico-socio-laborales que determinen la idoneidad de dichas personas.

Conforme a lo anterior, facilitar el uso de una herramienta electrónica a una oficina que cuenta con competencia para realizar este tipo de estudios es jurídicamente procedente.

Ahora bien, en cuanto al **uso de la Plataforma Psicoweb por parte del Ministerio Público**, debe señalarse lo siguiente:

La **Dirección de Gestión Humana** en el oficio N° PJ-DGH-RS-0540-2025 del 22 de julio de 2025, indicó que dicha Dirección adquirió la herramienta tecnológica denominada *“Derecho de uso a la plataforma web Psicoweb Plus”*, desde el 2014, siendo que, debido a que el vencimiento del contrato anterior estaba previsto para marzo del 2024, iniciaron las diligencias para la contratación del servicio en marzo del 2023, bajo la excepción de proveedor

único, concluyendo dicho proceso con la generación del contrato N° 062124-2024, que inició su vigencia a partir de septiembre 2024, bajo la figura de contrato continuado, con un costo anual fijo de ₡ 4,469,150.00, una vigencia de 1 año prorrogable hasta por un máximo 4 años, y con una fecha de fin prevista para setiembre del 2028. De manera que, al presente caso, le aplican las disposiciones establecidas en la **Ley General de Contratación Pública N° 9986**, del 27 de mayo del 2021, que empezó a regir a partir del 1 de diciembre del 2022.

Ahora bien, dicho contrato, en la cláusula primera establece: *“El objeto contractual de este contrato es obtener el derecho de uso en plataforma web para la aplicación de pruebas automatizadas para el Subproceso de Reclutamiento y Selección, de la Dirección de Gestión Humana.”* (Énfasis suplido).

Conforme a lo anterior, si se quisiera adicionar al Ministerio Público al indicado contrato, se requeriría ampliar ese objeto contractual para poder incluir a dicho órgano en el contrato, lo anterior, mediante un adendum, debiendo cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley General de Contratación Pública N°9986 y su Reglamento.

Al respecto, recuérdese que, según lo establecido en el artículo 101 de la **Ley General de Contratación Pública**, la Administración Pública tiene la facultad legal de modificar sus contratos vigentes -entre ellos, los contratos de servicios- hasta en un veinte por ciento del monto y el plazo del contrato original, en procura de lograr la mejor satisfacción del interés público. Asimismo, la norma permite que pueda modificarse el contrato hasta un máximo del cincuenta por ciento, con la autorización previa del jerarca o por quien éste delegue, en los casos en que concurren circunstancias excepcionales, técnicamente acreditadas en el expediente, que no se hayan podido prever al momento de iniciar el procedimiento, a saber:

“Artículo 101- Modificación unilateral del contrato

En forma general, la Administración podrá modificar sus contratos vigentes siempre que con ello se logre una mejor satisfacción del interés público, sin superar bajo ningún concepto el veinte por ciento (20%) del monto y el plazo del contrato original.

Cuando concurren circunstancias excepcionales, técnicamente acreditadas en el expediente, que no se hayan podido prever al momento de iniciar el procedimiento, el contrato podrá modificarse hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%), en cuanto monto y plazo del contrato original, previa autorización del jerarca o por quien él delegue. En el caso de contratos de obra pública, esta autorización no podrá ser delegada.

En el caso de que se califiquen de excepcionales circunstancias que técnicamente no lo sean, se podrá imponer al funcionario infractor la sanción administrativa prevista en el artículo 125, inciso v) de esta ley.” (Énfasis suplido).

En relación con lo anterior, en el artículo 276 del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública, Decreto Ejecutivo N° 43808-H, se indican los requisitos que deben acreditarse en el expediente, para que sea procedente la modificación unilateral de un contrato de bienes y servicios -figura contractual que aquí se analiza-. El artículo dispone:

“Artículo 276. Modificación unilateral del contrato de bienes y servicios. La Administración podrá modificar unilateralmente sus contratos ya sea aumentando o disminuyendo hasta un veinte (20%) el monto y el plazo del contrato original siempre que con ello se logre conseguir una mejor satisfacción del interés público, y excepcionalmente podrá superarse dicho porcentaje, cuando se acrediten técnicamente circunstancias excepcionales hasta alcanzar el tope máximo del (50%) del contrato original.

Para que la modificación unilateral en la que **no** concurren circunstancias excepcionales sea procedente, deberá acreditarse en el expediente los siguientes requisitos:

- a) La modificación deberá responder a adaptaciones del objeto contractual que unilateralmente disponga la Administración, con la finalidad de satisfacer de una mejor forma el interés público.
- b) La modificación no podrá cambiar sustancialmente el objeto ni la naturaleza del contrato.
- c) El contrato deberá estar en curso de ejecución, con el plazo contractual vigente.
- d) Deberá emitirse un criterio técnico, en el que se establezca la necesidad de la modificación en relación con el logro de una mejor satisfacción del interés público y el informe de fiscalización correspondiente.
- e) El plazo del contrato podrá modificarse hasta en un veinte por ciento (20%) del establecido en el contrato original, si ello es necesario para cumplir con modificaciones ordenadas conforme al inciso anterior y así se refleje en la ruta crítica de la ejecución del contrato. En dicho cómputo no se cuentan las ampliaciones al plazo de ejecución conferidas conforme al artículo 105 de la Ley General de Contratación Pública, referidas a demoras ocasionadas por la propia Administración o por causas ajenas al contratista y originadas por caso fortuito o fuerza mayor, debidamente acreditadas.

f) Cuando el objeto esté compuesto por líneas independientes, el porcentaje de modificación no podrá superar el veinte por ciento (20%) de cada una de ellas.

g) El monto reconocido por el aumento del contrato deberá ser evaluado técnicamente con base en precios de mercado por trabajos similares, los precios contenidos en la oferta del contratista u otro elemento relevante, todo lo cual deberá constar en acto motivado, para ello el monto reconocido deberá contar con una autorización previa del jerarca o de quien él haya delegado esa posibilidad. En caso de disminución, el contratista tendrá derecho a que se le reconozcan Los gastos en que haya incurrido para atender la ejecución total del contrato, para tal efecto podrá plantear un reclamo administrativo en gastos incurridos por la parte no ejecutada.

Tratándose de la modificación en la que concurren circunstancias excepcionales deberá reunirse, los requisitos contenidos en los incisos a), b), c), d), g) anteriores, y en lo conducente en relación con la modificación del porcentaje, lo previsto en los incisos e) y f); y adicionalmente deberá acreditarse las siguientes condiciones:

La modificación con circunstancias excepcionales de hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%), en cuanto monto y plazo del contrato original, prevista en el artículo 101 de la Ley General de Contratación Pública, constituye el tope máximo de modificación, de manera que en dicho porcentaje se incluye el veinte por ciento (20%) de modificaciones en las que no asisten circunstancias excepcionales.

No podrán incluirse como modificaciones con circunstancias excepcionales aquellos aspectos que técnicamente debieron ser considerados en la fase de la decisión inicial o con anterioridad a ella, por lo que este tipo de modificación deberá originarse en circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditadas.

Las modificaciones unilaterales del contrato, con o sin circunstancias excepcionales, procederán únicamente, cuando la suma de la contratación original y el incremento adicional no excedan los umbrales previstos en el artículo 36 de la Ley General de Contratación Pública, para el procedimiento de contratación que se trate; a excepción de lo dispuesto en el artículo 60, inciso d) de la Ley General de Contratación Pública.

La Administración deberá revisar el monto de las garantías rendidas a efecto de disponer cualquier ajuste que resulte pertinente como resultado de una modificación unilateral del contrato.” (Énfasis suplido).

Asimismo, se recuerda que, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Contratación Pública N°9986, *“La Administración podrá utilizar instrumentalmente cualquier figura contractual que constituya la mejor forma para la debida satisfacción del fin público, siempre que se justifique por acto motivado suscrito por el jerarca o por quien él delegue”* (artículo 7, énfasis suplido). De la misma forma, recuérdese que, conforme a los **Principios**

de la Contratación Pública de no fragmentación de los objetos contractuales (artículo 33 de la Ley N°9986²), **de eficacia y eficiencia** (artículo 8 inciso e de la Ley N° 9986), **y de mutabilidad del contrato** (artículo 8 inciso h de la Ley N° 9986), las Instituciones Públicas deben organizarse de forma que lo que se requiera contratar, se realice en un solo procedimiento. Teniendo, todos los sujetos que intervienen en la actividad de compras públicas, la obligación de responder al cumplimiento de los fines, las metas y los objetivos institucionales y a la satisfacción del interés público; siendo que, según lo permita el ordenamiento jurídico, la Administración tiene facultades para hacer los cambios contractuales que considere necesarios, siempre y cuando estos respondan a la protección o el alcance del interés público perseguido.

En igual sentido, el artículo 113 de la **Ley General de la Administración Pública N°6227**, establece a la Administración Pública, la obligación de dirigir sus actos de modo que garantice primordialmente la satisfacción del interés público, **debiendo prevalecer**, en caso de conflicto con el interés de la Administración, **el interés público**.

Por todo lo expuesto, y valorando que el Ministerio Público tiene la potestad de realizar procesos de selección y reclutamiento con la asesoría de la Dirección de Gestión Humana; que cuenta con una oficina que realiza este tipo de estudios en personas que ostentan puestos interinos o que quieren ingresar al Ministerio Público; que la Ley General de la Contratación Pública y su reglamento autorizan a la Administración Pública a modificar unilateralmente un contrato de servicios si con ello se logra una mejor satisfacción del interés público, y conforme con los principios de la contratación pública de no fragmentación de los objetos contractuales,

² El artículo 33 de la **Ley General de la Contratación Pública** establece: *“Prohibición de fragmentación y separación por funcionalidad. La Administración, incluidos sus órganos desconcentrados, no podrá fragmentar las adquisiciones de los bienes, las obras y los servicios que requiera con el propósito de variar el procedimiento de contratación.*

Cuando resulte más conveniente y sea técnicamente procedente, la Administración podrá licitar segmentos de obra pública de punto a punto que se constituyan como unidades funcionales o soluciones que puedan funcionar por sí mismas, a fin de propiciar la mayor participación de empresas, siempre y cuando se consigne así en la decisión inicial.”

de eficacia y eficiencia, y de mutabilidad del contrato, es jurídicamente admisible que el Poder Judicial autorice que se realice la modificación contractual requerida.

Le corresponde al órgano técnico competente realizar las valoraciones correspondientes para proceder con la modificación contractual, aplicando el artículo 101 de la Ley N°9986 y el 276 del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública N° 43808-H, puesto que se estaría frente a un supuesto de modificación del objeto contractual, valorando todas las condiciones que indican dichos artículos para modificar el contrato hasta un 20%, o en forma excepcional, hasta un 50%, debiendo formalizar dicha modificación mediante un adendum.

Asimismo, conforme con el **Principio de paralelismo de las formas**, la misma autoridad que adjudicó en su momento el contrato, deberá autorizar también la suscripción del adendum, después de que se haya cumplido con los requisitos establecidos en la Ley General de la Contratación Pública y su Reglamento.

B. Forma Jurídica de desconcentrar la competencia que tiene la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en relación con las otras unidades de reclutamiento.

La labor de seleccionar al personal idóneo que labore en el Poder Judicial es una competencia otorgada a la Dirección de Gestión Humana -anteriormente denominada Departamento de Personal-, por medio de la **Ley Orgánica del Poder Judicial N°8** y del **Estatuto del Servicio Judicial N°5155**, a saber:

“Artículo 141.- Salvo los que corresponda hacer al Consejo, los jefes de Despacho -sujetos a la aprobación de aquel- podrán nombrar a sus respectivos funcionarios y empleados. Cuando se trate de nombramientos en propiedad, deberán solicitar al **Departamento de Personal**, las ternas respectivas, las cuales podrán ser rechazadas si estiman que ninguno de los candidatos satisface las necesidades del Despacho. Si la plaza estuviere vacante, el nombramiento en propiedad no podrá diferirse por más de tres meses. Las mismas reglas

se aplicarán para los nombramientos del personal subalterno del resto de las oficinas judiciales.” (Ley Orgánica del Poder Judicial, énfasis suplido).

“Artículo 23.- Corresponde al Departamento de Personal hacer la selección de los candidatos elegibles para ocupar cargos judiciales, salvo disposición legal en contrario.

Artículo 24.- La selección se hará por medio de concursos de oposición y de antecedentes en los que se admitirá únicamente a quienes llenen los requisitos que establece el capítulo V.

Para la preparación y calificación de las pruebas, el Departamento podrá asesorarse del Consejo de Personal y de otros funcionarios o instituciones.” (Estatuto del Servicio Judicial, énfasis suplido).

Dicha labor es una potestad de imperio, puesto que limita los derechos de las personas participantes, al eliminar sus ofertas de servicios para trabajar en el Poder Judicial cuando se determina su inidoneidad para ostentar determinado puesto. De manera que, para que un órgano pueda realizar esa función, la competencia debe ser otorgada por ley.³ En ese sentido, la **Ley General de la Administración Pública N°6227**, establece:

“Artículo 59.-

1. La competencia será regulada por ley siempre que contenga la atribución de potestades de imperio.

2. La distribución interna de competencias, así como la creación de servicios sin potestades de imperio, se podrá hacer por reglamento autónomo, pero el mismo estará subordinado a cualquier ley futura sobre la materia.

[...]

Artículo 70.-La competencia será ejercida por el titular del órgano respectivo, salvo caso de delegación, avocación, sustitución o subrogación, en las condiciones y límites indicados por esta ley.” (Énfasis suplido).

³ Al respecto, puede verse el punto 1 del **criterio N° DJ-C-529-2021** del 16 de setiembre del 2021, donde se analizó el tema en relación con el Organismo de Investigación Judicial.

Ahora bien, mediante el **Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)**, aprobado por la Corte Suprema de Justicia, en la sesión N° 30-17 celebrada el 11 de setiembre de 2017, artículo III, el Poder Judicial creó la **Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)**, como una oficina adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, con el fin de que esa oficina, realice los estudios sociolaborales y de antecedentes de las personas particulares que aspiren a un puesto dentro del Poder Judicial, así como, de las personas funcionarias judiciales que participen por algún otro puesto dentro de este Poder de la República.

De acuerdo con lo dispuesto en dicho Reglamento, la UISA es quien realiza las pruebas de reclutamiento y selección del personal, pero la resolución final le corresponde emitirla a la persona Directora de Gestión Humana, conforme a lo establecido en el artículo 8 del Estatuto del Servicio Judicial; y los recursos contra las resoluciones desfavorables derivados de los procesos de selección pueden ser recurridos por la persona interesada ante el Consejo de Personal (artículo 12 del Estatuto del Servicio Judicial). De manera que, la ejecución de los estudios que realiza la UISA se constituyen en actos de trámite o preparatorios sin efecto propio⁴, teniendo, en todo momento, la Dirección de Gestión Humana la competencia de seleccionar o descalificar, válidamente, a personas dentro de los procesos de selección que no cumplan con los requisitos para el puesto, conforme a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto del Servicio Judicial.

Ahora bien, el Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, establece que la UISA tiene los siguientes objetivos:

“Artículo 5º-Objetivos de la UISA. Objetivo general Fortalecer los procesos de reclutamiento y selección en el Poder Judicial a través de la confección de estudios sociolaborales y de antecedentes, que permitan constatar que todas las personas oferentes o empleadas cumplen con criterios mínimos de idoneidad desde el punto de vista ético y

⁴ En ese sentido, véase el criterio N° DJ-AJ-C-31-2026/2294-DTIC-2025 del 22 de enero del 2026 donde se analizó la competencia de las UISA.

moral, a fin de evitar la contratación o permanencia de personas cuyos antecedentes a nivel judicial, administrativo, disciplinario o de cualquier otra naturaleza constituyan posibles riesgos, provoquen cuestionamientos graves o vulneren la imagen de este Poder de la República.

Objetivos específicos

1. Indagar aspectos familiares, laborales y sociales en general de la persona oferente y empleada judicial, en apego a los lineamientos de confidencialidad en el tratamiento de sus datos, a efectos de verificar el cumplimiento de su idoneidad ética y moral, con el fin de coadyuvar en el blindaje institucional contra el crimen organizado y el narcotráfico.
2. Aplicar un modelo de investigación sociolaboral garantista, en el que la persona oferente autorice en forma libre y expresa el tratamiento de los datos que proporcione y sea advertida de las posibles consecuencias en caso de que se demuestre que incumple con el perfil ético y moral que la institución exige.
3. Determinar la validez de la documentación aportada tanto para el cumplimiento de los requisitos, como aquella que demuestre la veracidad de los datos registrados en los formularios físicos o electrónicos que se dispongan.
4. Proponer a las instancias superiores escenarios de actuación en los casos en que se detecten anomalías (justificadas y documentadas) en aspectos éticos, morales, laborales, judiciales o policiales de una persona oferente o empleada, susceptibles de representar un riesgo, generar cuestionamientos graves o vulnerar la imagen institucional; de manera que se evite su ingreso o se cuestione su permanencia, en procura de contribuir con el resguardo de la institucionalidad del Poder Judicial.
5. **Construir instrumentos** (protocolos, formularios, plataformas de consulta, controles y registros varios), y aquellos que deban ser sometidos a aprobación del Consejo Superior y de la Corte, **que unifiquen los criterios de revisión e investigación para la verificación de la idoneidad ética y moral, en las diferentes áreas institucionales con funciones de reclutamiento y selección.**
6. **Facilitar a las distintas unidades institucionales de reclutamiento y selección el acceso a la información recopilada por la UISA y por cada una de ellas, mediante sistemas de información compartidos que sean insumo para las revisiones o estudios complementarios que se lleven a cabo, de acuerdo con la población meta de cada área.**
7. Mantener canales de comunicación expeditos con las oficinas encargadas de la aplicación del régimen disciplinario para poner en conocimiento los casos que se detecten

de personas servidoras judiciales que hayan cometido faltas tanto en sus actividades de servicio público, como en el ámbito privado, para el trámite que corresponda.” (Énfasis suplido).

Como se observa, mediante el Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, se establecen disposiciones relacionadas con la coordinación de la información y la unificación de criterios de selección utilizados por la UISA y por las otras unidades institucionales de reclutamiento. En igual sentido, en el artículo 15 de dicho Reglamento, se establece que otras áreas de reclutamiento y selección institucionales podrán consultar e incorporar información de sus procesos en la plataforma documental establecida para el efecto. Dicho artículo dispone:

“Artículo 15.-**Registro del resultado en las bases de datos.** Los resultados definitivos del estudio sociolaboral obtenidos por cada persona serán registrados en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y ligados a la Proposición Electrónica de Nombramientos (PIN), para conocimiento de las jefaturas que vayan a realizar cualquier movimiento de personal.

Una vez agotadas las instancias correspondientes y en firme el resultado desfavorable, la PIN automáticamente impedirá realizar cualquier nombramiento que pretenda realizarse a favor de una persona que no haya aprobado el estudio.

La información recopilada por la UISA durante el abordaje de cada caso deberá almacenarse en forma física o electrónica, en los archivos, carpetas o bases de datos que se dispongan (según el número de cédula o identificación de la persona investigada) y creadas específicamente para tales efectos en el Sistema Visión 20/20, tomando en cuenta la confidencialidad, y los derechos y garantías de la persona frente al tratamiento de sus datos.

Otras áreas de reclutamiento y selección institucionales, podrán también consultar e incorporar información de sus procesos en esta plataforma documental que constituirá un "sistema de información integral de servidores judiciales y postulantes como insumo para la toma de decisiones al momento previo de la contratación.

Le corresponderá a la Dirección de Gestión Humana en forma exclusiva, la creación de usuarios y contraseñas que sean requeridas para el acceso a las carpetas de consulta. **Lo relacionado con los perfiles de uso de las diferentes áreas solicitantes deberá valorarlo previamente con la UISA y con la respectiva autorización de la Jefatura.**” (Énfasis suplido).

De lo anterior se desprende que, conforme a lo dispuesto en el **Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)**, es posible establecer una colaboración interorgánica entre la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) y las otras unidades de reclutamiento. Lo anterior, sin perjuicio de que partes del proceso, puedan ser realizadas por otras unidades de reclutamiento, en una relación de coordinación y colaboración entre órganos de la misma administración.

En ese sentido, también podría valorarse la desconcentración de procesos de la UISA, vía reglamento, según lo dispuesto en el artículo 83 de la **Ley General de la Administración Pública**. De esa forma, sería posible distribuir formalmente en las otras unidades de reclutamiento, determinados procesos, sin desplazar la competencia de la Dirección de Gestión Humana, ni eliminar su dirección técnica, fiscalización y emisión de actos finales cuando corresponda, lo anterior, conforme a lo establecido en el artículo 24 del Estatuto del Servicio Judicial que establece que para la preparación y calificación de las pruebas, el Departamento de Personal (Dirección de Gestión Humana) puede asesorarse por cualquier otra oficina del Poder Judicial encargada; y el artículo 5.5 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), que dispone que la UISA puede construir instrumentos para conocimiento del Consejo Superior y de la Corte Suprema de Justicia, dirigidos a unificar criterios con las diferentes áreas institucionales con funciones de reclutamiento y selección, relacionados con la revisión, investigación, y verificación de la idoneidad ética y moral de las personas oferentes (externas o personal judicial).

De esa forma, las otras unidades de reclutamiento pueden participar activamente en los procesos de reclutamiento brindando cooperación técnica, suministrando información y mediante la ejecución de actos preparatorios, todo ello, siempre bajo criterios uniformes de selección de personal, de protección de datos, de confidencialidad, de registros, entre otros, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 incisos 6 y 7; y 15 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA).

En igual sentido, en el criterio N° **DJ-C-384-2019** del 17 de setiembre del 2019, en el cual se analizó la posibilidad de que el **Organismo de Investigación Judicial** realizara su propia selección de personal, se recomendó el fortalecimiento de la cooperación interorgánica mediante el dictado y ejecución de actos de trámite o procedimiento que puedan ser asumidas por personal que se encuentre jerárquicamente ubicado, en ese caso, en el Organismo de Investigación Judicial, así como, la posibilidad de que se desconcentraran procesos en forma mínima, sin desplazar la competencia de la Dirección de Gestión Humana, a saber:

“... ello no constituye un óbice para que en cumplimiento de los deberes de cooperación y coordinación interorgánica que debe operar en el seno de la organización del Poder Judicial, se puedan establecer políticas para brindar colaboración a la Dirección de Gestión Humana para el diseño de las pruebas psicológicas, físicas, técnicas u otras, que de acuerdo al perfil del puesto se requiera, tal y como lo autoriza el párrafo 2° del artículo 24 del Estatuto de Servicio Judicial, al indicar que para la preparación y calificación de las pruebas, el Departamento de Personal podrá asesorarse del Consejo de Personal y de otros funcionarios o instituciones.

[...]

Ahora bien, lo anterior no impide que **partes del proceso que se consulta**, sea mediante el dictado y ejecución de actos de trámite o procedimiento, puedan ser asumidas por personal que se encuentre jerárquicamente ubicado en el Organismo de Investigación Judicial, bajo una relación de cooperación interorgánica, en el entendido de que el mismo mantendrá con la Dirección de Gestión Humana una relación de dirección técnica y siendo este último órgano, el responsable del dictado de actos administrativos finales en la materia.

Una alternativa que podría valorarse es desconcentrar los procesos en un órgano formalmente establecido en el OIJ, vía ley o reglamento siguiendo las disposiciones propias de la materia establecidas en la **Ley General de la Administración Pública**.

En este sentido, la figura de la desconcentración se encuentra regulada en el **artículo 83** ya comentado y que establece literalmente:

"1. Todo órgano distinto del jerarca estará plenamente subordinado a éste y al superior jerárquico inmediato, salvo desconcentración operada por ley o por reglamento.

2. La desconcentración mínima se dará cuando el superior no pueda:

a) Avocar competencias del inferior; y

b) Revisar o sustituir la conducta del inferior, de oficio o a instancia de parte.

3. La desconcentración será máxima cuando el inferior esté substraído además, a órdenes, instrucciones o circulares del superior.
4. La imposibilidad de revisar o sustituir la conducta del inferior hará presumir la potestad de avocar la misma y a la inversa.
5. Las normas que crean la desconcentración mínima serán de aplicación restrictiva en contra de la competencia del órgano desconcentrado y las que crean la desconcentración máxima serán de aplicación extensiva en su favor".

En este orden de ideas, estima esta unidad asesora valorar vía norma, una desconcentración mínima, tal y como indica la Procuraduría General de la República al señalar:

"Conforme lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley General de la Administración Pública, la desconcentración mínima implica que el superior no podrá avocar competencias del inferior, revisar o sustituir la conducta del inferior, de oficio o a instancia de parte, pero podrá emitir órdenes, instrucciones o circulares." (Opinión Jurídica 181-2005 del 14 de noviembre de 2005).

Como se advierte, de operar una desconcentración mínima, las atribuciones otorgadas no enervan las potestades del órgano superior técnico, no se extingue la relación de jerarquía, sino que se atenúa con respecto a las competencias desconcentradas, pudiendo este dictarle órdenes, instrucciones o circulares, así como ejercer vigilancia o fiscalización.

En el anterior orden de ideas, respecto de esta técnica, el tratadista Ernesto Jinesta Lobo ha indicado:

"supone la atribución en cabeza de un órgano administrativo de una competencia externa y exclusiva sometida o no a una relación jerárquica con el superior. La desconcentración, tiene como propósitos racionalizar y flexibilizar el aparato administrativo, descongestionando de atribuciones a los órganos centrales superiores, para hacer más ágil y expedito el ejercicio de las competencias especiales, técnicas y exclusivas que son desconcentradas y la redistribución o reparto de competencias entre los órganos centrales y los periféricos." (JINESTA LOBO, Ernesto. "Tratado de Derecho Administrativo Tomo I Parte General". Investigaciones Jurídicas, S.A., San José, 2006, p.487).

Así las cosas, la alternativa viable es mantener y fortalecer la relación de coordinación interorgánica existente, mas sin que la Dirección de Gestión Humana pierda sus competencias o iniciar el trámite para desconcentrar de manera mínima el proceso, bajo un cuerpo normativo establecido al efecto, previa realización de un estudio técnico sobre su oportunidad y conveniencia por parte de la Dirección de Planificación." (Énfasis suplido).

Conforme a lo expuesto, se recomienda fortalecer los mecanismos de coordinación y colaboración interorgánica entre la UISA y las otras unidades de reclutamiento, mediante el establecimiento de actos que permitan que determinados procesos puedan ser asumidos por las otras unidades de reclutamiento, sin desplazar la competencia de la Dirección de Gestión Humana, y manteniendo criterios unificados en cuanto a la ejecución de esas actividades (confidencialidad de la información, protección de datos, registro etc.), lo anterior, conforme a lo establecido en el artículo 24 del Estatuto del Servicio Judicial y el Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA).

III. Conclusiones.

De conformidad con todo lo expuesto y con fundamento en los artículos 11 de la Constitución Política; 141 de la Ley Orgánica del Poder Judicial N°8; 8, 12, 23 y 24 del Estatuto del Servicio Judicial N°5155; 11, 16.1, 59, 70, 83, 85 y 113 de la Ley General de la Administración Pública N° 6227; 25 incisos c, f y g, 27, 36 y 39 de la Ley Orgánica del Ministerio Público N°7442; 7, 8 incisos e y h, 33 y 101 de la Ley General de Contratación Pública N°9986; 2, 5, 6, 7, 10, 18, 19 y 20 del Reglamento de ingreso al Ministerio Público (Circular N°04-2001); 276 del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública, Decreto Ejecutivo N° 43808-H; 5 y 15 Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), se concluye lo siguiente:

1. En relación con el uso de la Plataforma web Psicoweb Plus, por parte del Ministerio Público para la evaluación y selección de su personal, debe tenerse presente que:
 - 1.1 La Ley Orgánica del Ministerio Público N° 7442, en su artículo 39, designó a la Unidad de Capacitación y Supervisión, para organizar los programas de selección e ingreso de su personal, en coordinación en lo que corresponda, con la Dirección de Gestión Humana.
 - 1.2 El **Reglamento de ingreso al Ministerio Público** establece el procedimiento de reclutamiento, selección y nombramiento de personal fiscal en el Ministerio

Público, y dispone que lo relacionado a la selección, reclutamiento y nombramiento referente al cargo de personal auxiliar, se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto del Servicio Judicial.

1.3 El artículo 5 del citado Reglamento dispone que las investigaciones necesarias para determinar los antecedentes personales de la persona oferente y otros establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, pueden ser realizadas por la **Dirección de Gestión Humana o por cualquier otra oficina del Poder Judicial encargada.**

1.4 Con el fin de evitar el riesgo de que organizaciones criminales ingresen a través de funcionarios del Ministerio Público, dicho Ministerio creó la oficina **Área de Valoración Psico-Socio-Laboral del Ministerio Público (AVAL)**, para que, desde dicha instancia se realicen los estudios sociolaborales de las personas que realizan nombramientos interinos y de aquellos que aspiran a trabajar en dicho Ministerio.

1.5 Mediante comunicado N°01-2024, el Fiscal General, ordenó que todas las personas que realizan nombramientos interinos dentro del Ministerio Público, de previo al nombramiento de la persona, **realicen la consulta correspondiente a AVAL**, para su valoración, siendo que la directriz no hace distinciones entre el personal fiscal y el personal auxiliar.

1.6 El Fiscal General tiene la atribución legal de ejercer la administración del Ministerio Público, y de impartir instrucciones, de carácter general o particular, respecto del servicio y ejercicio de las funciones del Ministerio Público y de los funcionarios y servidores a su cargo (artículo 25 incisos f y c, de la Ley Orgánica del Ministerio Público N° 7442).

1.7 Conforme a lo anterior, en el caso del **Ministerio Público, este tiene competencia para realizar estudios sociolaborales y de antecedentes al personal a las personas que quieran ingresar a dicho Ministerio**, pudiendo contar en lo que corresponda, con la asesoría de la Dirección de Gestión Humana.

1.8 Además, si bien el Reglamento de Ingreso al Ministerio Público (Circular N°04-2001), en su artículo 2, dispone que, lo relacionado a la selección, reclutamiento y nombramiento referente al cargo de personal auxiliar, se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto del Servicio Judicial, ello no implica que, en el caso de las personas auxiliares, la oficina AVAL no pueda

realizar los estudios respectivos a las personas que vayan a ser nombradas en forma interina, puesto que existe una directriz dictada por el Fiscal General, a quien le corresponde ejercer la administración de dicho Ministerio, que así lo ordena.

- 1.9 En cuanto al **uso de la Plataforma Psicoweb por parte del Ministerio Público**, debe señalarse que, para adicionar al Ministerio Público al contrato N° 062124-2024, se requeriría ampliar el objeto contractual mediante un adendum, debiendo cumplir con las disposiciones establecidas en el artículo 101 de la Ley General de Contratación Pública N°9986 y el artículo 276 del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública N° 43808-H. Le corresponde al órgano técnico competente realizar las valoraciones correspondientes para proceder con la modificación contractual.
- 2 En cuanto a la forma jurídica de desconcentrar la competencia que tiene la UISA en relación con las otras unidades de capacitación, debe señalarse que:
 - 2.1 La función de seleccionar al personal idóneo que labore en el Poder Judicial es una potestad de imperio otorgada por ley a la Dirección de Gestión Humana (Ley Orgánica del Poder Judicial y Estatuto del Servicio Judicial).
 - 2.2 La **Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)**, es una oficina adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial que realiza los estudios sociolaborales y de antecedentes de las personas (particulares o funcionarios judiciales) que aspiran a un determinado puesto en el Poder Judicial.
 - 2.3 El *Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)*, establece, como parte de los objetivos de la UISA, la construcción de instrumentos que unifiquen criterios de selección de personal con las demás áreas institucionales, así como, de administración de información mediante sistemas de información compartidos, con las otras unidades institucionales de reclutamiento y selección.
 - 2.4 De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la UISA, la ejecución de los estudios que realiza la UISA son actos de trámite o preparatorios sin efecto propio. De manera que, la Dirección de Gestión Humana mantiene en todo momento, la competencia de seleccionar o descalificar, válidamente, a personas dentro de los

procesos de selección que no cumplan con los requisitos para el puesto, conforme a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto del Servicio Judicial.

2.5 El Reglamento de la UISA, contempla a las otras unidades institucionales de reclutamiento, mediante disposiciones relacionadas con la coordinación de la información, la unificación de criterios de selección utilizados por la UISA y por estas, así como, formas de registro.

2.6 Conforme a lo dispuesto en el Estatuto del Servicio Judicial y el Reglamento de la UISA, es posible establecer una **colaboración interorgánica** entre la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) y las otras unidades de reclutamiento, sin perjuicio de que partes del proceso, puedan ser realizadas por las otras unidades, en una relación de coordinación y colaboración entre órganos de la misma administración.

2.7 Finalmente debe recordarse lo supra expuesto en el sentido de que, entre órganos de un mismo ente público o en el caso del Poder Judicial, es obligatorio el ejercicio de competencias bajo la coordinación y articulación de esfuerzos que optimicen la gestión pública, garanticen la eficiencia y eficacia y el correcto uso de fondos públicos. Conforme a lo anterior no es de recibo la percepción de órganos de una misma Administración como islas separadas y si existen mecanismos que puedan tornar la gestión más eficiente, siempre dentro del marco de legalidad, los mismos resultan de obligatorio cumplimiento.

Corresponde al órgano superior consultante, conforme a sus competencias exclusivas y excluyentes, decidir lo que estime pertinente, conforme al bloque de legalidad aplicable en el Poder Judicial.

Advertencias:

Se les recuerda a los requirentes que los criterios de la Dirección Jurídica **no son vinculantes**.

El presente criterio se funda en un razonamiento técnico jurídico con base en la aplicación del ordenamiento jurídico administrativo y el supletorio aplicable a la materia, cualquier valoración de oportunidad y conveniencia que sea necesario realizar, es competencia de las unidades decisoras y ejecutoras correspondientes.

El presente criterio se emite con base en la información suministrada por la Secretaria General de la Corte mediante el oficio N° **7444-2025** del 26 de agosto del 2025. Por lo anterior, no le corresponde a esta unidad asesora la responsabilidad por la veracidad de dicha información.

Cualquier traslado del presente criterio a terceros no involucrados en los procesos de análisis y toma de decisiones con respecto al objeto de este, deberá ser realizado previa despersonalización de cualquier dato sensible que se haya consignado en dicho documento.

No se advierte incompatibilidad o conflicto ético para la emisión del presente criterio, en tanto que los temas indicados no inciden en los derechos subjetivos de los suscribientes, ni hay vínculos de ningún tipo con la persona sobre la cual gira el análisis del informe.

El presente criterio se emite con base a la consulta realizada, por lo que es responsabilidad de la unidad requirente precisar y delimitar la o las consultas formuladas a esta Dirección.

Atentamente,

Elaborado por:

Licda. Linda Sánchez López
Asesora Jurídica a. i.

Revisado por:

Licda. Silvia E. Calvo Solano
Jefa a. i. Área de Análisis Jurídico.

Autorizado por:

M. Sc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo.
Director Jurídico.

Ref. 1426-2025.